

ЗАНЯТОСТЬ ЛИЦ «ТРЕТЬЕГО ВОЗРАСТА»: ФОРМИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ БАЗЫ ДЛЯ ВЫРАБОТКИ ИННОВАЦИОННЫХ РЕШЕНИЙ

Е. В. Маслова

Воронежский государственный университет

Поступила в редакцию 17 июля 2012 г.

Аннотация: в условиях демографического старения населения, сокращения трудовых ресурсов в большинстве регионов России, а также трансформаций на рынке труда на повестку дня выдвигается проблема повышения эффективности занятости лиц предпенсионного и пенсионного возраста. На основе анализа социологической и статистической информации автор предлагает основанные на инновационных подходах пути ее решения.

Ключевые слова: рынок труда, инновационность, занятость пожилых людей, социальная адаптация, ресурсный потенциал «третьего возраста».

Abstract: in the circumstances of the demographic ageing and the human resources' reduction the order of the day in most regions in Russia is to raise the employment's efficiency of the people, who is in preretirement or pensionable age. On the basis of sociological and statistic information's analysis the author of the article suggests the ways of this problem's solution, which are based on innovation methods.

Key words: labour market, innovation, aged people's employment, social adaptation, potential of «third age» resources.

Негативная динамика отмечающихся сегодня в большинстве регионов России демографических процессов проявляется, в частности, в старении населения, обуславливает необходимость трансформации сложившихся оценок трудоспособности пожилых людей и разработки новых, инновационных подходов в решении проблем их занятости [1; 2, с. 60–61; 3, с. 73; 4, с. 123–125]. Для этого необходимо формирование достоверной и полной информационной базы, позволяющей получить ответы на вопросы о том, что дает современному россиянину «третьего возраста» экономическая активность, как влияет включенность пожилого человека в профессионально-деловую среду на различные сферы его жизнедеятельности.

В современных условиях эффективная занятость людей предпенсионного и пенсионного возраста представляется проблематичной. По мнению Н. П. Щукиной, большинство пожилых россиян сегодня экономически не активны, хотя 60 % из них хотели бы работать [5, с. 300–315]. Одна из причин этого – господствующее в кадровой политике большинства предприятий и организаций правило: пожилые сотрудники должны освобождать место молодым. Сами же пожилые люди, как показывают результаты многочисленных исследований, в основном не разделяют этого мнения. Согласно исследованию Н. Г. Ковалевой, одним из

самых распространенных стереотипов в представлении о старости является то, что пожилой человек должен непременно уйти на пенсию. Характерно, что именно этот стереотип вызывает наибольшее несогласие среди представителей старшего поколения: «...пожилые, занятые в какой-либо сфере деятельности ... протестуют против исключения их из равноправной трудовозрастной группы и против обыденного представления об обязательности оставления работы с достижением пенсионного возраста» [3, с. 75].

Выработка управленческих решений в области занятости людей предпенсионного и пенсионного возраста подразумевает решение ряда актуальных задач. Одна из них – преодоление сложившихся стереотипных представлений о трудоспособном возрасте. В условиях депопуляции и демографического старения решение основных экономических и социальных вопросов может быть эффективным только при условии сохранения, развития и востребованности человеческого потенциала, в том числе, разумеется, представителей старшего поколения [5, с. 300–315; 6, с. 125–132]. Очевидно, что старение населения выносит на повестку дня проблему, связанную с созданием принципиально новой системы оценки человеческого капитала. Однако, несмотря на всю значимость этого направления, единые принципы исчисления соответствующего комплексного показателя еще не разработа-

ны. Представляется, что такой параметр, как «возраст», окажется менее значимым, чем параметр «здоровье», а доминирующим должен быть признан параметр «интеллектуальный капитал» (объем знаний сотрудника, его способности, навыки, личные качества).

Анализ статистических данных по Воронежской области показывает, что в настоящее время пожилые люди недостаточно активны в поиске работы. Так, в 2010 г. за содействием в подборе вариантов трудоустройства в центры занятости населения городов и районов Воронежской области обратились 4,7 тыс. граждан предпенсионного возраста, в 2011 г. – 4,4 тыс. В целом их доля среди всех граждан, ищущих работу при помощи органов службы занятости, в настоящее время не превышает 4,5 % (табл. 1).

Следует учитывать, что между работодателем и работником, достигшим предпенсионного возраста, возникают определенные проблемные отношения. С одной стороны, работодатели, не отрицая значимости ресурса лиц «третьего возраста», не предоставляют этой категории персонала перспектив для профессионального развития и карьерного роста. С другой стороны, категорию работающих граждан предпенсионного возраста характеризует высокий уровень мотивации на продолжение трудовой деятельности и одновременно значительный уровень тревожности, связанный с возможной потерей работы. Категория незанятых граждан предпенсионного возраста теряет мотивацию к трудоустройству, воспринимая возрастные харак-

теристики как препятствие на пути к профессиональной успешности.

Можно говорить о сложившейся дискриминации по возрасту при трудоустройстве лиц «третьего возраста». Так, если среди всех обратившихся за содействием в поиске работы в органы службы занятости трудоустраивается более 70 %, то среди граждан предпенсионного возраста – только каждый второй. В результате, если доля граждан предпенсионного возраста среди обратившихся за содействием в поиске подходящей работы – около 4,5 %, то доля этой категории граждан среди трудоустроенных при содействии органов службы занятости – менее 3 % (табл. 2).

Трое из каждых четверых пожилых людей, обратившихся за содействием в поиске работы в органы службы занятости, получают статус безработного (среди общего потока обратившихся безработными становятся менее половины: в 2010 г. – 46,2 %, в 2011 г. – 39,2 %) (табл. 3).

Таким образом, существующая система государственной поддержки занятости пожилых людей демонстрирует недостаточно высокую эффективность и нуждается в значительной модернизации.

Интеграция представителей «третьего возраста» в социум через сохранение трудовой и общественной активности целесообразна как для пожилых людей, так и для общества в целом. Использование потенциала пожилых людей является определенной базой для дальнейшего развития, поскольку в результате у общества появляются дополнительные ресурсы, а у пожилых людей – воз-

Т а б л и ц а 1

Активность граждан предпенсионного возраста в поиске работы

Показатели	2010 г.	2011 г.	2011 г. к 2010 г., %
Обратились за содействием в поиске работы в органы службы занятости: всего, чел.	104 827	102 830	98,1
в том числе лиц предпенсионного возраста, чел.	4684	4387	93,7
Доля граждан предпенсионного возраста в общей численности граждан, обратившихся за содействием в поиске работы в органы службы занятости, %	4,5	4,3	95,5

Т а б л и ц а 2

Трудоустройство граждан предпенсионного возраста при содействии органов занятости

Показатели	2010 г.	2011 г.	2011 г. к 2010 г., %
Число граждан, трудоустроенных при содействии органов занятости: всего, чел.	77038	78508	101,9
в том числе граждан предпенсионного возраста, чел.	2244	2333	104,0
Доля граждан, трудоустроенных при содействии органов занятости, в общей численности граждан, обратившихся за содействием в поиске работы, %	73,5	76,3	103,8
Доля граждан предпенсионного возраста, трудоустроенных при содействии органов занятости, в общей численности граждан предпенсионного возраста, обратившихся за содействием в поиске работы, %	47,9	53,2	111,1

Признание безработными граждан предпенсионного возраста

Показатели	2010 г.	2011 г.
Число лиц, обратившихся за содействием в поиске работы в органы службы занятости: всего, чел.	104 827	102 830
получили статус безработного, чел.	48 423 (46,2 %)	40 271 (39,2 %)
Число лиц предпенсионного возраста, обратившихся за содействием в поиске работы в органы службы занятости, всего, чел.	4684	4387
получили статус безработного, чел.	3631 (77,5 %)	3179 (72,5 %)

возможность самореализации. Важно, чтобы при разработке управленческих решений за их основу была взята гипотеза, учитывающая мотивацию пожилых людей, связанную с желанием работать и созданием условий для возможного применения их потенциала.

С целью изучения профессиональных и трудовых предпочтений лиц предпенсионного возраста и намерений работодателей использовать их труд в апреле – июне 2012 года в Воронежской области под непосредственным методическим руководством автора было проведено социологическое исследование, в результате которого получены структурные характеристики персонала предпенсионного возраста по признакам: «гендер», «возраст», «уровень образования», «трудовые предпочтения», «готовность к переобучению» и др., а также выявлены факторы, препятствующие его успешному трудоустройству. Представляется, что эти материалы могут быть использованы при разработке стратегии развития потенциала персонала предпенсионного и пенсионного возраста с учетом сегментированных характеристик.

Объектом исследования являлись жители Воронежской области предпенсионного возраста, в том числе безработные, ищущие работу и занятые граждане, а также работодатели, использующие или потенциально имеющие возможность использовать труд лиц предпенсионного возраста. Предмет исследования: уровень и структура мотивации на продолжение трудовой деятельности и повышение профессиональных знаний персонала пожилого возраста; факторы торможения реализации профессиональных планов этой категории кадров.

Исследование включало проведение социологического опроса граждан предпенсионного возраста (в том числе безработных, ищущих работу и занятых граждан), проведение экспертного опроса работодателей (руководителей организаций или заместителей руководителей по кадровым вопро-

сам), кабинетное исследование, анализ статистической информации.

Выборочную совокупность социологического опроса граждан представляют жители Воронежской области (в том числе областного центра) предпенсионного возраста. Выборка репрезентативна по параметрам «возраст», «место жительства», «отношение к занятости». Объем выборки 500 респондентов. Выборочную совокупность экспертного опроса представляют работодатели (представляющие организации различных форм собственности) региона. Выборка репрезентативна по параметру «место нахождения организации». Объем выборки – 33 респондента.

Область применения планируемых результатов: регулирование ситуации с занятостью граждан предпенсионного возраста с целью снижения социальной напряженности; формирование информационной базы для выработки управленческих решений по повышению качества предоставления государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения; информационное обеспечение прогнозирования ситуации в отдельных сегментах регионального рынка труда.

Анализ результатов экспертного опроса по признаку «заинтересованность в использовании труда лиц предпенсионного возраста» показал, что только каждый третий работодатель (33,4 %) не проявляет заинтересованности в использовании труда этой категории персонала. Остальные проявляют лояльность, в частности 39,4 % из них уверенно заявляют о намерении использовать труд данной категории персонала.

Определяя эффективность работы персонала предпенсионного возраста, большинство экспертов (75,7 %) в целом позитивно оценивают труд этой возрастной категории сотрудников. Только каждый седьмой (15,2 %) работодатель не считает работу

этой возрастной группы эффективной. Каждый десятый работодатель затруднился дать оценку труда лиц предпенсионного возраста.

В ходе исследования был проведен сравнительный анализ распределения данных по гендерному, возрастному признакам и уровню производительности труда персонала. Оценивая производительность труда мужчин, каждый третий эксперт отметил возрастные границы начала процесса снижения эффективности труда этой категории персонала – 55 лет. Треть работодателей считают, что этот процесс становится очевидным после 60 лет, каждый четвертый – в период с 65 до 70 лет, 3 % – после 70 лет.

Определяя стартовую возрастную границу, влияющую на снижение производительности труда женщин, треть экспертов отметила возрастную характеристику в 50–55 лет. Аналогичный возрастной показатель для работников-мужчин отметили менее 10 % экспертов. Каждый четвертый работодатель (27,3 %) связывает начало снижения производительности труда у женщин с наступлением пенсионного возраста. Каждый третий (33,3 %) – относит эту границу к 60-летнему рубежу.

Таким образом, сравнительный анализ по гендерному признаку позволяет сделать вывод о том, что более трети работодателей связывают начало снижения производительности труда как в мужской, так и в женской группах персонала с периодом за 4–5 лет до достижения пенсионного возраста.

Оценивая роль и значимость ресурса персонала предпенсионного возраста в решении экономических задач, стоящих перед предприятиями, почти две трети экспертов (60,7 %) дали этой возрастной категории кадров в целом позитивные характеристики. Каждый четвертый работодатель (24,2 %) не считает персонал предпенсионного возраста значимой составляющей кадрового потенциала, только 6,1 % уверены, что роль этой категории сотрудников минимальна.

Двое из трех экспертов в целом поддерживают идею о необходимости государственного влияния на повышение эффективности занятости пожилых людей. Вместе с тем, каждый четвертый руководитель сомневается в рациональности такой поддержки, а каждый пятый уверен в ненужности таких программ.

Определяя факторы, которые могли бы способствовать повышению заинтересованности работодателей в продлении трудовых отношений и приеме на работу персонала предпенсионного возраста, значительная часть экспертов (66,7 %) считают важной составляющей успеха государственные

программы, предполагающие материальную компенсацию предприятиям со стороны федеральных органов власти. Около половины участников опроса (45,5 %) полагают, что факторами, стимулирующими лояльность работодателей к данной категории персонала, являются варианты льготного налогообложения; каждый десятый (12,1 %) важным в структуре мотивации работодателей видит возможность переобучения персонала предпенсионного возраста за счет бюджета (федерального или регионального).

Как показали результаты исследования, подавляющее большинство работодателей (81,8 %) не изменяют модели трудовых отношений с персоналом, достигшим предпенсионного возраста. Минимальными значениями отмечены такие поведенческие модели, как: «ротация кадров, перевод на нижестоящие должности» (3 %), «исключение из состава резерва кадров на выдвижение» (3 %). Самым существенным негативным явлением по отношению к персоналу предпенсионного возраста является практика заключения срочных трудовых договоров. Эту модель построения трудовых отношений с данной возрастной группой персонала отметил каждый пятый эксперт. В результате повышается неуверенность пожилых людей в своем будущем, одновременно нарастают тревожность и равнодушие к выполняемым профессиональным обязанностям, что в итоге приводит к снижению эффективности работы, падению производительности труда.

Полученные данные позволяют говорить в целом о недостаточно высоком уровне мотивации к переменам у пожилых людей. Изменить свой социальный статус или место работы намерены только 35,4 % респондентов. Сопоставление полученных показателей с распределениями по гендерному признаку демонстрирует, что наибольшую пассивность и наименьшую мобильность в процессе поиска вариантов трудоустройства проявляют женщины предпенсионного возраста. Их доля в числе не имеющих потребности в трудоустройстве или смене работы приближается к половине (44,8 %). Только третья часть участников опроса (30,8 %) за последние три года искали для себя варианты трудоустройства, для большинства (69,2 %) характерна пассивная позиция.

Оценивая результаты и причины неуспешности своего опыта поиска работы, участники исследования обозначили основные трудности, встречающиеся в решении данной задачи. Значительная часть опрошенных (43,5 %) считают основными причинами отрицательных результатов свои возрастные

характеристики. Каждый четвертый (26,6 %) отмечает причины объективного характера: «невозможность профессии», «отказы из-за несоответствия квалификации» (14,3 % и 12,3 % соответственно). Каждый пятый (21,4 %) – причины субъективного характера: «удаленность места работы», «состояние здоровья» (13 % и 8,4 % соответственно).

Анализ сопряженности полученных данных с распределениями по гендерному признаку позволяет заключить, что наиболее часто в процессе трудоустройства испытывают дискриминацию по возрасту со стороны работодателей женщины предпенсионного возраста. Полученные данные показывают, что почти половина (49,1 %) из числа пожилых женщин, искавших работу в течение последних трех лет, получили отказы по причине возрастных характеристик. Среди мужчин этой возрастной группы доля получающих отказы в приеме на работу из-за возраста на 19,6 процентных пунктов ниже. Сравнительный анализ по признакам «несоответствие квалификации» и «состояние здоровья» показывает, что число неуспешных вариантов трудоустройства у женщин соответственно на 11 и 8,6 процентных пунктов больше, чем у мужчин. Трудности, связанные с поисками работы у мужчин, касаются признаков «невозможность профессии на рынке труда», «транспортная недоступность». По этим признакам показатели в мужской группе респондентов выше соответственно на 8,7 и 10,5 процентных пунктов, чем в женской.

Сравнительные распределения по двум признакам: «географический» и «трудности при поиске работы» позволяют отметить ряд существенных различий в группах респондентов, представляющих городское и сельское население. Среди горожан лидирующие позиции занимают такие причины, препятствующие трудоустройству, как «возрастные характеристики» (45,9 %), «невозможность профессии на рынке труда» (15,3 %), «несоответствие квалификации» (13,5 %). Среди жителей области данные по вышеприведенным характеристикам соответственно на 8,7; 3,7; 4,2 процентных пунктов ниже. Почти каждый пятый житель области (18,6 %) обозначил географическое препятствие трудоустройства: «транспортная недоступность» («сложно добираться из дома на работу»). Каждый десятый сельский житель предпенсионного возраста (11,6 %) отметил, что ему не позволяет трудоустроиться «состояние здоровья». В группе горожан эти показатели ниже – соответственно на 7,8 и 4,4 процентных пунктов.

Анализ характеристик трудовых предпочтений

показывает, что для значительной части граждан предпенсионного возраста (45 %) характеристика формы собственности предприятия не имеет существенного значения для будущего трудоустройства. Почти каждый третий ищущий работу (29,4 %) ориентирован на трудоустройство на государственном предприятии, каждый десятый не исключает для себя работу на предприятии частной формы собственности, 7,3 % – не возражают работать на дому.

Полученные данные позволяют заключить, что в целом работающие люди предпенсионного возраста достаточно уверенно позиционируют себя в современном социуме. Об этом свидетельствует толерантная позиция этой группы персонала к возрастным характеристикам своего окружения в профессиональных коллективах. Только каждый пятый работник пожилого возраста предпочитал бы работать в коллективе, где преобладают его ровесники, для большинства (67,2 %) возрастные характеристики коллектива не имеют существенного значения, а каждый десятый (10,2 %) ориентирован на работу в молодежных коллективах.

В целом большинство участников проекта полагают, что после достижения пенсионного возраста необходимо продолжать трудовую деятельность. Более половины респондентов (60,0 %) доминирующей причиной в структуре мотивации считают материальный фактор («на пенсию трудно прожить»), каждого четвертого (26,6 %) стимулирует наличие «сил и желания работать», для каждого пятого (21,2 %) важен социально-психологический фактор: «полезно быть в коллективе и ощущать себя нужным».

Анализ ожиданий персонала «третьего возраста», связанных с уровнем заработной платы, показывает, что более половины из них (52,5 %) в настоящее время ориентированы на заработную плату от 10 до 20 тыс. Третья часть (29,9 %) ожидает более высокий уровень оплаты: от 21 до 30 тыс. руб., и только каждого восьмого респондента характеризует невысокий уровень притязаний: заработная плата, не превышающая 10 тыс. руб.

Определяя для себя характеристики наиболее предпочтительного графика будущей работы, значительная часть граждан предпенсионного возраста (56,5 %) отметили режим «полный рабочий день, полная неделя». Распределения значений по другим графикам работы показывают, что 43,5 % респондентов ориентированы на различные варианты неполной занятости, в том числе: 16,9 % – «полный рабочий день, неполная неделя», 13,0 % – «неполный рабочий день, полная неделя» и 13,6 % – на другие режимы.

Результаты исследования подтвердили гипотезу о том, что людей предпенсионного возраста в целом характеризует невысокий уровень успешности в поиске вариантов трудоустройства. Только 17,5 % граждан этой категории отметили наличие предложений работодателей, для абсолютного большинства (82,5 %) очевидно отсутствие вариантов подходящей работы.

Одновременно работающий персонал предпенсионного возраста нельзя характеризовать как мобильную, динамично развивающуюся категорию кадров. Показателем этого является низкий уровень готовности к переобучению, повышению квалификации. Только каждый третий (30,6 %) обозначил желание пройти обучение или повысить квалификацию с целью дальнейшего трудоустройства, в том числе 6,2 % – для работы на дому. Готовы обучаться для использования знаний на бытовом уровне 5,6 % респондентов.

Анализ зависимости уровня образования и желания обучаться на курсах повышения квалификации показывает, что наибольшие значения, характеризующие нежелание получать дополнительные профессиональные знания, присущи лицам со средним образованием (т.е. не имеющим профессионального образования). Число отрицательно относящихся к предложению обучения в этой группе на 14,2 процентных пункта превышает долю респондентов, имеющих другое мнение.

Сравнительный анализ признаков «желание пройти обучение на курсах повышения квалификации» и «гендер» позволяет полагать, что отрицательное отношение к идее дополнительного образования в большей мере характерно для мужчин: не желают обучаться 72,1 % мужчин, тогда как у женщин предпенсионного возраста этот показатель составляет 55,2 %.

Сравнительный анализ распределений по признаку «желание пройти обучение на курсах повышения квалификации» с географическими характеристиками респондентов показывает, что наиболее инертны в желании повысить свои профессиональные знания жители области: по сравнению с воронежцами, число респондентов сельских поселений и поселков городского типа, не желающих обучаться, на 6,7 процентных пунктов больше. Жителей города Воронежа, ориентированных на обучение с целью трудоустройства, на 10,5 процентных пунктов больше, чем респондентов, проживающих в районах области.

Низкие показатели уровня социальной мобильности подтверждаются и данными распределений, характеризующих готовность граждан предпенси-

онного возраста в случае потери работы согласиться на различные формы занятости в социальных проектах. Только каждый пятый опрошенный (23 %) согласился на такой вариант трудоустройства, половина участников (51 %) не согласны на такой вариант занятости ни при каких условиях. Наибольшую лояльность к предложению участвовать в социальных проектах проявляют респонденты-женщины: из числа участвующих в исследовании женщин предпенсионного возраста положительно относятся к социальным проектам каждая четвертая, тогда как среди опрошенных мужчин на данное предложение согласен только каждый седьмой респондент.

Результаты исследования позволяют полагать, что группу персонала предпенсионного возраста характеризует низкий уровень самооценки профессиональной перспективности и уверенности в востребованности. Оценивая собственную конкурентоспособность на рынке труда, только каждый шестой (17,8 %) опрошенный чувствует себя уверенно. Более половины участников исследования (54,0 %) не очень уверены в своей успешности, а каждый четвертый (26,4 %) напрямую сталкивался с дискриминацией по возрастному признаку. Оценка сопряженности полученных данных с гендерным признаком показывает, что наиболее уверенно чувствуют себя на рынке труда мужчины. Их показатель по признаку «чувствую себя уверенно, я востребован» на 12,4 процентных пункта (почти в два раза) превышает данные по этому признаку в женской группе.

Последствием психологического прессинга в отношении персонала предпенсионного возраста со стороны работодателей является невысокая самооценка профессиональной перспективности, уверенности в востребованности, конкурентоспособности на рынке труда, низкие показатели уровня социальной мобильности.

Сравнительное распределение полученных данных по признакам «географический» и «оценка собственной конкурентоспособности на рынке труда» показывают значительный разрыв в уровне уверенности в своих возможностях воронежцев и населения области. Чувство уверенности и востребованности характерно для каждого пятого (21,6 %) пожилого воронежца. Среди жителей области этот показатель на 17 процентных пунктов ниже и составляет всего лишь 4,6 %.

Анализ существующей системы поддержки занятости пожилых людей, подкрепленный полученными нами социологическими данными, позволяет заключить, что в настоящее время актуальны следующие меры, учитывающие инновационность трансформаций на рынке труда:

– усиление межведомственного взаимодействия между различными структурами, ответственными за трудоустройство граждан, в том числе и пожилых;

– создание отделов или назначение ответственных сотрудников (экспертов по трудовым вопросам) при различных органах власти, которые бы целенаправленно занимались решением проблем, связанных с трудоустройством лиц «третьего возраста»;

– формирование сети информационно-образовательных центров (бюро) по переобучению и образованию людей пожилого возраста;

– разработка специальных методик профессионального обучения (переобучения) пожилых людей;

– создание эффективного «позитивного» правового поля для работы различных агентов в сфере трудоустройства пожилых людей;

– создание эффективной системы экономических стимулов для работодателей, принимающих на работу пожилых работников;

– разработка методики мониторинга рынка труда пожилых граждан и организация такого мониторинга;

– повышение экономической активности пожилых граждан за счет создания новых рабочих мест, прежде всего в отраслях, связанных с умственным трудом, где знания и профессиональные навыки людей «третьего возраста» могли бы быть востребованы;

– создание линии льготного кредитования пенсионеров, желающих открыть собственное дело, что будет способствовать формированию новой стратегии трудоустройства пожилых граждан в сложных социально-экономических условиях;

– реализация информационной политики по распространению опыта «активной старости», «новой культуры старения», в том числе с использованием зарубежного опыта;

– организация общероссийского информационно-консультационного центра для информирования потенциально готовых работать пожилых граждан о возможностях трудоустройства.

Решению проблем занятости и социальной адаптации лиц «третьего возраста» с учетом особенностей этой социально-демографической группы мо-

жет способствовать введение практик плавного выхода на пенсию через постепенное сокращение рабочего времени, переобучение пожилых работников, а также приобщение их к консультационной и наставнической деятельности [7, с. 68–70].

Полагаем, что проблемы демографического старения населения необходимо рассматривать не с точки зрения иждивенческой нагрузки на общество, а с учетом новых возможностей, которые открываются перед социумом в связи с ростом старших возрастных групп. Пожилые люди представляют значительный интеллектуальный и экономический потенциал. Эффективное использование этого потенциала, активное вовлечение представителей «третьего возраста» в экономические и социальные отношения – один из способов нейтрализации отрицательных негативных последствий изменения возрастной структуры населения как региона, так и страны в целом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Барцева Т. На повестке – занятость пожилых / Т. Барцева. – Режим доступа: www.http://tv-dubl.ru/obshestvo/na-povestke-zanyatost-pozhilyh-02-05-2012.html

2. Доброхлеб В. Г. Ресурсный потенциал пожилого населения России / В. Г. Доброхлеб // Социологические исследования. – 2008. – № 8. – С. 55–61.

3. Ковалева Н. Г. Пожилые люди : социальное самочувствие / Н. Г. Ковалева // Социологические исследования. – 2001. – № 7. – С. 73–79.

4. Смирнова Т. В. Занятость пожилых в условиях демографического постарения / Т. В. Смирнова // Социология и социальная антропология. – 2007. – Т. 10. – № 2. – С. 123–133.

5. Щукина Н. П. Социальная политика трансформирующегося российского общества в преломлении социальных практик ее участников / Н. П. Щукина // Журнал исследований социальной политики. – 2008. – Т. 6. – № 3. – С. 295–318.

6. Гладникова Е. В. Межпоколенные трансферты : направление, участники и факторы, их определяющие / Е. В. Гладникова // SPERO. – 2007. – № 7. – С. 125–148.

7. Сиявская О. В. Российские пенсионеры : в чем их бедность и уязвимость? / О. В. Сиявская // SPERO. – 2006. – № 4. – С. 66–74.

Воронежский государственный университет

Маслова Е. В., кандидат филологических наук, доцент, начальник отдела Управления занятости населения Воронежской области

E-mail: evmas@yandex.ru

Тел.: 8(473) 273-29-92

Voronezh State University

Maslova E. V., Candidate of Philology Sciences, Associate Professor, Head of the Department, Employment Administration of the Voronezh region

E-mail: evmas@yandex.ru

Тел.: 8(473) 273-29-92